

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมนำมาประมวลผล และวิเคราะห์ในทางสถิติ จำนวนทั้งสิ้น 182 ได้ผลการศึกษา ดังจะขอนำเสนอเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับอายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลทั้งหมด ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.92 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 23.08 เป็นเพศชาย อายุของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 37.91 อยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 31.87 อายุต่ำกว่า 40 ปี และร้อยละ 30.22 อายุ 51-60 ปี อายุเฉลี่ย 45.29 อายุต่ำสุด 31 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี

สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.35 สมรสแล้ว ร้อยละ 46.15 โสด ร้อยละ 4.40 หย่าร้าง และร้อยละ 1.10 สถานภาพหม้าย คู่สมรสเสียชีวิต

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 51.65 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 37.91 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 8.24 ระดับ ปวช./ปวส. และมีอยู่ร้อยละ 2.20 ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	23.08
หญิง	140	76.92
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	58	31.87
41-50	69	37.91
51-60 ปี	55	30.22
สถานภาพสมรส		
โสด	84	46.15
สมรส	88	48.35
หม้าย คู่สมรสเสียชีวิต	2	1.10
หย่าร้าง	8	4.40
ระดับการศึกษา		
ปวช./ปวส.	15	8.24
ปริญญาตรี	94	51.65
ปริญญาโท	69	37.91
สูงกว่าปริญญาโท	4	2.20

1.2 ตำแหน่งงาน ระดับ และอายุราชการ

ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 34.07 เป็นนักสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 34.07 เท่ากัน เป็นนักพัฒนาสังคม ร้อยละ 3.84 ร้อยละ 3.30 และร้อยละ 1.10 ตำแหน่งนิติกร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และนักวิชาการการเงินและบัญชี ตามลำดับ นอกจากนี้ มีตำแหน่งอื่น ๆ (ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน วิศวกรโยธา นายช่างสำรวจ /โยธา) รวมกัน ร้อยละ 23.62

ระดับของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.86 ระดับ 7 รองลงมา ร้อยละ 37.91 ระดับ 6 และร้อยละ 19.23 ระดับ 8

อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.25 ต่ำกว่า 20 ปี รองลงมา ร้อยละ 24.18 มีอายุราชการ 26-30 ปี และร้อยละ 17.58 อายุราชการ 21-25 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับ และอายุราชการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
นักสังคมสงเคราะห์	62	34.07
นักพัฒนาสังคม	62	34.07
นิติกร	7	3.84
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	6	3.30
นักวิชาการการเงินและบัญชี	2	1.10
อื่น ๆ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา วิศวกร เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	43	23.62
ระดับ		
6	69	37.91
7	78	42.86
8	35	19.23

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 20 ปี	86	47.25
21-25 ปี	32	17.58
26-30 ปี	44	24.18
31 ปี ขึ้นไป	20	10.99

1.3 หน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลหน่วยงานที่สังกัด ร้อยละ 23.08 ของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักบริหารกลาง ร้อยละ 18.68 สำนักบริการสวัสดิการสังคม ร้อยละ 10.99 สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส ร้อยละ 8.24 สำนักพัฒนาสังคม ร้อยละ 7.69 สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก ร้อยละ 7.14 ศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นบุตรบุญธรรม ร้อยละ 6.04 สำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง ร้อยละ 5.49 สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก ร้อยละ 4.40 สำนักส่งเสริมการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ร้อยละ 2.75 หน่วยตรวจสอบภายใน ร้อยละ 1.65 เท่ากัน จากสำนักผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และร้อยละ 1.10 เท่ากัน จากกองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว และศูนย์เรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
สำนักบริหารกลาง	42	23.08
สำนักบริการสวัสดิการสังคม	34	18.68
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส	20	10.99
สำนักพัฒนาสังคม	15	8.24
สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก	14	7.69
ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม	13	7.14
สำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง	11	6.04
สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก	10	5.49
สำนักส่งเสริมการพัฒนาลำดับความสะอาดกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	8	4.40
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	2.75
สำนักผู้เชี่ยวชาญ	3	1.65
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	1.65
กองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว	2	1.10
ศูนย์เรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	2	1.10

**ส่วนที่ 2 ลักษณะงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคม
และสวัสดิการ**

ลักษณะงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประกอบด้วย ลักษณะงานในองค์กร การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ จำนวนครั้งที่เคยได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน และสมรรถนะหลักที่ได้รับจากการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะงานในองค์กร

การทำงานในองค์กรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการไม่สามารถแยกงานบริหาร ออกจากงานบริการหรืองานวิชาการได้ กลุ่มตัวอย่างอาจปฏิบัติงานได้ทั้ง 3 งาน ดังนั้น ข้อมูลที่ได้ จำนวนประชากรจึงไม่เท่ากัน

2.1.1 ลักษณะงานในองค์กรที่เป็นงานบริหาร ร้อยละ 65.38 เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 43.41 คือ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบาย และแผนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และร้อยละ 40.66 เป็นผู้ปฏิบัติงานการอำนวยความสะดวก ประสานงาน การดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และมีเพียงร้อยละ 2.75 ที่เป็นงานบริหารอื่น ๆ ได้แก่ งานพัฒนาระบบบริหาร งานบริหารงานบุคคล (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงานบริหาร

งานบริหาร	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
- การสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	119	65.38
- การปฏิบัติงานนโยบาย และแผนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	79	43.41
- การอำนวยความสะดวก ประสานงาน การดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	74	40.66
- การควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	57	31.32
- อื่น ๆ ได้แก่ งานพัฒนาระบบบริหาร งานบริหารงานบุคคล	5	2.75
รวม	334	

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

2.1.2 ลักษณะงานในองค์กรที่เป็นงานวิชาการ ร้อยละ 40.11 เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 34.62 เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูล เทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมของกลุ่มเป้าหมาย มีเพียงร้อยละ 23.63 เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมของกลุ่มเป้าหมาย และอีกร้อยละ 7.69 เป็นผู้ทำงานวิชาการอื่น ๆ เช่น งานฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ งานพัฒนากฎหมาย ระเบียบของกรม (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงานวิชาการ

งานวิชาการ	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
- การศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม	73	40.11
- การพัฒนาระบบข้อมูล เทคโนโลยี และสารสนเทศ ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมของกลุ่มเป้าหมาย	63	34.62
- การกำหนดมาตรฐาน การพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม	49	26.92
- การศึกษา วิจัยการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมของกลุ่มเป้าหมาย	43	23.63
- อื่น ๆ ได้แก่ ฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ พัฒนากฎหมายระเบียบของกรม	14	7.69
รวม	242	

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

2.1.3 ลักษณะงานในองค์กรที่เป็นงานบริการ ร้อยละ 43.96 เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมายมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 33.52 เท่ากัน เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย และการประสานการดำเนินงานเครือข่ายบริการสวัสดิการสังคมของกลุ่มเป้าหมาย มีเพียงร้อยละ 19.23 เท่ากัน เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู สมรรถภาพกลุ่มเป้าหมาย และการพิทักษ์

คุ้มครองสิทธิของกลุ่มเป้าหมาย และอีกร้อยละ 22.53 เป็นงานบริการอื่น ๆ ได้แก่ งานด้านอาคารสถานที่และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก งานพัฒนาสังคม งานประชาสัมพันธ์ งานกฎหมาย (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงานบริการ

งานบริการ	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
- การให้บริการสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมาย	80	43.96
- การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย	61	33.52
- การประสานการดำเนินงานเครือข่ายบริการสวัสดิการสังคมของกลุ่มเป้าหมาย	61	33.52
- การป้องกัน แก้ไขฟื้นฟู สมรรถภาพกลุ่มเป้าหมาย	35	19.23
- การพิทักษ์ คุ้มครองสิทธิของกลุ่มเป้าหมาย	35	19.23
- อื่น ๆ ได้แก่ งานด้านอาคารสถานที่ และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก งานพัฒนาสังคม งานประชาสัมพันธ์ งานกฎหมาย	41	22.53
รวม	313	

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

2.2 การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ

2.2.1 บุคลากรที่เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานบริหาร มีดังนี้ ร้อยละ 66.48 เคยอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกรม/กระทรวงฯ มากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 58.79 เคยอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีเพียงร้อยละ 35.16 เคยอบรมความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง และอีกร้อยละ 1.65 เคยอบรมความรู้ด้านอื่น ๆ ได้แก่ การบริหารงานพัฒนาสังคม (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม
 หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
 ลักษณะงานบริหาร

การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานบริหาร	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
- ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกรม/กระทรวงฯ	121	66.48
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ	107	58.79
- ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของข้าราชการ	96	52.75
- ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง	64	35.16
- อื่น ๆ ได้แก่ การบริหารงานพัฒนาสังคม การบริหารงานบุคคล	3	1.65
รวม	391	

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

2.2.2 บุคลากรที่เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
 ลักษณะงานวิชาการ ร้อยละ 31.87 เคยอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการจัดทำมาตรฐานการพัฒนา
 สังคมและการจัดสวัสดิการสังคมมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 31.32 เคยอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้าน
 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีเพียงร้อยละ 29.67 เคยอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการสำรวจ วิจัย และ
 จัดทำชุดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และอีกร้อยละ 2.20 เคยอบรมความรู้
 ด้านอื่น ๆ ได้แก่ การจัดการความรู้ การตรวจสอบภายใน (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม
 หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
 ลักษณะงานวิชาการ

การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานวิชาการ	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
- ความรู้ด้านการจัดทำมาตรฐานการพัฒนาสังคมและการจัด สวัสดิการสังคม	58	31.87
- ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	57	31.32
- ความรู้ด้านการสำรวจ วิจัย และจัดทำชุดองค์ความรู้ด้าน การพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	54	29.67
- อื่น ๆ ได้แก่ การจัดการความรู้ การตรวจสอบภายใน	4	2.20
รวม	173	

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

2.2.3 บุคลากรที่เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
 ลักษณะงานบริการ ร้อยละ 61.54 เคยอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านทักษะการสื่อสาร จิตมุ่งบริการ
 การประสานงาน การทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 37.91 เคยอบรมเกี่ยวกับความรู้
 ด้านการเขียนแผนงาน โครงการ การประเมินผล และการบริหารโครงการ มีเพียงร้อยละ 16.48
 เคยอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทุนทางสังคม และอีกร้อยละ 3.85 เคย
 อบรมเกี่ยวกับงานบริการอื่น ๆ ได้แก่ ระบบการเงิน การพัสดุ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม
 หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
 ลักษณะงานบริการ

การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานบริการ	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
- ความรู้ด้านทักษะการสื่อสาร จิตมุ่งบริการ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม	112	61.54
- ความรู้ด้านการเขียนแผนงาน โครงการ การประเมินผล และการบริหารโครงการ	69	37.91
- ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุก	61	33.52
- ความรู้ด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	60	33.97
- ความรู้ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทุนทางสังคม	30	16.48
- อื่น ๆ ได้แก่ ระบบการเงิน การพัสดุ	7	3.85
รวม	339	

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

2.3 จำนวนครั้งที่เคยได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ผลการศึกษา จำนวนครั้งที่เคยได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ร้อยละ 81.32 บุคลากรเคยได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่า 10 ครั้ง รองลงมา ร้อยละ 14.83 บุคลากรเคยได้รับการฝึกอบรม 11-20 ครั้ง และมีเพียงร้อยละ 3.85 ที่บุคลากรเคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 20 ครั้ง (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

จำนวนครั้งที่เคยได้รับการฝึกอบรม	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ครั้ง	148	81.32
11-20 ครั้ง	27	14.83
มากกว่า 20 ครั้ง	7	3.85

2.4 การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน พบว่า ร้อยละ 42.31 บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานได้มาก รองลงมา ร้อยละ 40.66 บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานได้ปานกลาง และร้อยละ 10.44 บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานได้มากที่สุด มีเพียงร้อยละ 1.10 ที่บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานได้น้อยที่สุด (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน

การนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงาน	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
มาก	77	42.31
ปานกลาง	74	40.66
มากที่สุด	19	10.44
น้อย	7	3.84
ไม่สามารถปรับใช้	3	1.65
น้อยที่สุด	2	1.10

2.5 สมรรถนะหลักที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ร้อยละ 53.30 บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักด้านจิตสำนึกในการให้บริการมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 36.81 บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักด้านความรู้ความเชี่ยวชาญในงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และร้อยละ 19.78 บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักด้านการบูรณาการทุนทางสังคมในงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสมรรถนะหลักที่ได้รับ
จากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนา
สังคมและสวัสดิการ

สมรรถนะหลัก ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	จำนวน (N=182)	ร้อยละ
จิตสำนึกในการให้บริการ	97	53.30
ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	67	36.81
การดำเนินงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการเชิงรุก	58	31.87
การให้บริการโดยเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	48	26.37
การบูรณาการทุนทางสังคมในงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	36	19.78

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร

การศึกษปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร หมายถึง ข้อขัดข้องและสิ่งขัดขวางที่ส่งผลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ มีผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน

3.2 ปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล

3.1 ปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน

ผลการศึกษา ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรระดับหน่วยงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- หน่วยงานขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.41 มีปัญหาระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 30.77 มีปัญหาระดับปานกลาง ร้อยละ 13.18 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 11.54 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.10 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาอุปสรรคปานกลาง ในด้านขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ

- หน่วยงานขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.91 มีปัญหาระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 30.22 มีปัญหาระดับปานกลาง ร้อยละ 16.48 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 13.74 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.65 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในด้านขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ

- วิธีการพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีความหลากหลาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.46 มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 32.97 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 15.93 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 11.54 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.10 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.37 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาคูสมรรคปานกลางในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีความหลากหลาย

- หน่วยงานขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.26 ให้คำตอบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 33.52 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 19.23 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 8.24 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.75 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาคูสมรรคปานกลางในด้านขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ

- หน่วยงานไม่มีนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.16 ให้คำตอบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 33.52 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 21.98 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 6.59 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.75 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาคูสมรรคปานกลางในด้านไม่มีนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ

- หน่วยงานขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.16 ให้คำตอบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 31.32 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 23.08 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 7.14 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 3.30 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาคูสมรรคปานกลางในด้านขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ

- สภาพแวดล้อม ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.31 ให้คำตอบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.82 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 23.63 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 7.14 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.10 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาคูสมรรคปานกลางในด้านสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ

- หน่วยงานขาดความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.76 ให้คำตอบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.37 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 21.98 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 7.14 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.75 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในด้านขาดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ

- เนื้อหาหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.25 ให้คำตอบว่ามีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.92 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 17.03 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 7.70 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.10 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในด้านเนื้อหาหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

- ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.01 ให้คำตอบว่ามีปัญหาระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 33.52 มีปัญหาระดับปานกลาง ร้อยละ 15.38 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 7.69 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 4.40 มีปัญหาระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในด้านผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ

เมื่อพิจารณาโดยรวม ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรระดับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะระดับหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.51 ในด้านหน่วยงานขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร รองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ในด้านหน่วยงานขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีความหลากหลาย (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาอุปสรรค

ในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะ

บุคลากร ระดับหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรคระดับ หน่วยงาน	ระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานขาดบุคลากรที่ เพียงพอในการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร	11.54 (21)	43.41 (79)	30.77 (56)	13.18 (24)	1.10 (2)	3.51	.90	ปาน กลาง
- หน่วยงานขาดการ ติดตามประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร	13.74 (25)	37.91 (69)	30.22 (55)	16.48 (30)	1.65 (3)	3.45	.97	ปาน กลาง
- วิธีการพัฒนาบุคลากร ยัง ไม่มีความหลากหลาย	11.54 (21)	32.97 (60)	38.46 (70)	15.93 (29)	1.10 (2)	3.37	.92	ปาน กลาง
- หน่วยงานขาดการวาง แผนการพัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร	8.24 (15)	33.52 (61)	36.26 (66)	19.23 (35)	2.75 (5)	3.25	.95	ปาน กลาง
- หน่วยงานไม่มีนโยบายที่ เป็นรูปธรรมในการพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์การ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร	6.59 (12)	33.52 (61)	35.16 (64)	21.98 (40)	2.75 (5)	3.19	.94	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรคระดับ หน่วยงาน	ระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานขาดงบประมาณ ที่เพียงพอในการพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากร	7.14 (13)	31.32 (57)	35.16 (64)	23.08 (42)	3.30 (6)	3.15	.97	ปาน กลาง
- สภาพแวดล้อม ไม่ เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากร	7.14 (13)	25.82 (47)	42.31 (77)	23.63 (43)	1.10 (2)	3.14	.89	ปาน กลาง
- หน่วยงานขาดความพร้อม ในด้านวัสดุ อุปกรณ์เพื่อ การพัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร	7.14 (13)	26.37 (48)	41.76 (76)	21.98 (40)	2.75 (5)	3.13	.93	ปาน กลาง
- เนื้อหาหลักสูตรสำหรับ พัฒนาบุคลากรไม่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากร	7.70 (14)	17.03 31	47.25 86	26.92 49	1.10 2	3.03	.89	ปาน กลาง
- ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร	4.40 (8)	15.38 (28)	33.52 (61)	39.01 (71)	7.69 (14)	2.69	.97	ปาน กลาง
รวม						3.19	.70	ปาน กลาง

3.2 ปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล

ผลการศึกษาระดับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรระดับบุคคล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- การขาดการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.46 มีปัญหาระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.16 มีปัญหาระดับปานกลาง ร้อยละ 12.64 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 12.09 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.65 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในการขาดการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์

- การขาดระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.81 มีปัญหาระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.62 มีปัญหาระดับปานกลาง ร้อยละ 15.38 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 12.64 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 0.55 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในการขาดระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์

- การขาดการตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.01 มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.87 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 18.13 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 9.89 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.10 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในการขาดการตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์

- การมีภาระงานประจำต้องรับผิดชอบมากจนไม่มีเวลาเพิ่มพูนทักษะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.11 มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.22 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 17.03 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 9.89 มีปัญหาระดับมากที่สุด ร้อยละ 2.75 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในการมีภาระงานประจำต้องรับผิดชอบมากจนไม่มีเวลาเพิ่มพูนทักษะ

- การขาดข้อมูลข่าวสารการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.46 มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.52 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 17.03 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 7.14 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 3.85 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในการขาดข้อมูลข่าวสารการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์

- การกำหนดระยะเวลาที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ไม่เหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.35 มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.18 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 20.33 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 5.49 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.65 มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลาง ในด้านการกำหนดระยะเวลาที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ไม่เหมาะสม

- การขาดทักษะพื้นฐานการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.91 มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.02 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 20.88 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 6.59 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 6.59 เท่ากัน มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในด้านการขาดทักษะพื้นฐานการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์

- การกำหนดเนื้อหาหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ไม่สอดคล้องกับความต้องการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.45 มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.53 มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 20.33 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 4.40 มีปัญหาระดับมากที่สุด และร้อยละ 3.30 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในด้านการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ไม่สอดคล้องกับความต้องการ

- การขาดความรู้พื้นฐานการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ เช่น ความรู้ด้านการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.36 มีปัญหาระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.27 มีปัญหาระดับน้อย ร้อยละ 25.27 เท่ากัน มีปัญหาระดับมาก ร้อยละ 7.69 มีปัญหาระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 4.40 มีปัญหาระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในด้านการขาดความรู้พื้นฐานการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์

- การไม่สนใจการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.76 มีปัญหาระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 30.77 มีปัญหาระดับปานกลาง ร้อยละ 17.03 มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 7.69 มีปัญหาระดับมาก และร้อยละ 2.75 มีปัญหาระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคปานกลางในด้านการไม่สนใจการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์

เมื่อพิจารณาโดยรวม ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรระดับบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 แสดงว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์

การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรระดับบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.46 ในด้านขาดการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ รองลงมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ในด้านขาดระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ และ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ในด้านขาดการตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหา
อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง
สมรรถนะบุคลากรระดับบุคคล

ปัญหาอุปสรรคระดับ บุคคล	ระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การขาดการสำรวจความ ต้องการด้านการพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ	12.09 (22)	38.46 (70)	35.16 (64)	12.64 (23)	1.65 (3)	3.46	.92	ปาน กลาง
- การขาดระบบฐานข้อมูล ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์ฯ	12.64 (23)	36.81 (67)	34.62 (63)	15.38 (28)	.55 (1)	3.45	.92	ปาน กลาง
- การขาดการตรวจสอบ คุณสมบัติผู้เข้ารับการ พัฒนาบุคลากร	9.89 (18)	31.87 (58)	39.01 (71)	18.13 (33)	1.10 (2)	3.31	.92	ปาน กลาง
- การมีภาระงานประจำ ต้องรับผิดชอบมากจนไม่มี เวลาเพิ่มพูนทักษะ	9.89 (18)	30.22 (55)	40.11 (73)	17.03 (31)	2.75 (5)	3.27	.95	ปาน กลาง
- การขาดข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์ฯ	7.14 (13)	33.52 (61)	38.46 (70)	17.03 (31)	3.85 (7)	3.23	.94	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค ระดับบุคคล	ระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การกำหนดระยะเวลาที่ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์ไม่ เหมาะสม	5.49 (10)	24.18 (44)	48.35 (88)	20.33 (37)	1.65 (3)	3.11	.84	ปาน กลาง
- การขาดทักษะพื้นฐาน การพัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์ฯ เช่น ทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์	6.59 (12)	28.02 (51)	37.91 (69)	20.88 (38)	6.59 (12)	3.07	1.00	ปาน กลาง
- การกำหนดเนื้อหา หลักสูตรสำหรับพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ ไม่สอดคล้องกับ ความต้องการ	4.40 (8)	22.53 (41)	49.45 (90)	20.33 (37)	3.30 (6)	3.04	.85	ปาน กลาง
- การขาดความรู้พื้นฐาน การพัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์ฯ เช่น ความรู้ ด้านการบริหาร	4.40 (8)	25.27 (46)	37.36 (68)	25.27 (46)	7.69 (14)	2.93	.99	ปาน กลาง
- การไม่สนใจการพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากร	2.75 (5)	7.69 (14)	30.77 (56)	41.76 (76)	17.03 (31)	2.37	.94	ปาน กลาง
รวม						3.12	.61	ปาน กลาง

ภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

สรุปภาพรวมของปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรระดับบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรค ทั้งระดับหน่วยงานและระดับบุคคลอยู่ระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

ภาพรวม ค่าเฉลี่ยปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ปัญหาอุปสรรค	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ระดับหน่วยงาน	3.20	.71	ปานกลาง
ระดับบุคคล	3.13	.61	ปานกลาง
รวม	3.16	.60	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

การศึกษาความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร หมายถึง ความคิดเห็นต่อแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และสมรรถนะหลักของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ดังมีผลการศึกษาแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 4.1 ความคิดเห็นต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร
 - 4.2 ความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 4.3 ความคิดเห็นต่อวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร
 - 4.4 ความคิดเห็นต่อเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร
 - 4.5 ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ความคิดเห็นต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร

การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสอบถามความคิดเห็นบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยตัวชี้วัดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร 3 ประเด็น คือ (1) เป้าหมาย (2) หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร (3) วิธีการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในด้านหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.70 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 27.47 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 22.53 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 3.30 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

- การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.05 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 28.02 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 23.63 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 3.30 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร

- การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในด้านเป้าหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.90 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 25.27 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 23.08 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 2.75 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาโดยรวม ในเรื่องความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.97 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 ในด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรฯ ด้านหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร รองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ในด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรฯ ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ในด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรฯ ด้านเป้าหมาย (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็น
ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการ
พัฒนาบุคลากร

การสำรวจความต้องการ พัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การสำรวจความต้องการ พัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร ใน ด้านหลักสูตรการพัฒนา บุคลากร	27.47 (50)	46.70 (85)	22.53 (41)	3.30 (6)	-	3.98	.79	สูง
- การสำรวจความต้องการ พัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากรในด้าน วิธีการพัฒนาบุคลากร	28.02 (51)	45.05 (82)	23.63 (43)	3.30 (6)	-	3.97	.80	สูง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การสำรวจความต้องการ พัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การสำรวจความต้องการ พัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร ในด้านเป้าหมาย	25.27 (46)	48.90 (89)	23.08 (42)	2.75 (5)	-	3.96	.77	สูง
รวม						3.97	.73	สูง

4.2 ความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง รูปแบบ วิธีการในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาบุคลากร 12 ประเด็น คือ (1) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (2) การศึกษาดูงานด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการเชิงรุกในประเทศ (3) การศึกษาดูงานต่างประเทศ (4) การสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น ทั้งภายในและภายนอก (5) การจัดประชุมสรุปบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6) การศึกษาต่อในประเทศ (7) การศึกษาต่อต่างประเทศ (8) การสอนงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน (9) การสำรวจวิจัยและจัดทำชุดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (10) การเผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูล วิชาการการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (11) การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา (12) การศึกษาด้วยตนเอง ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.21 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 34.06 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 20.33 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 4.40 เห็นด้วยในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการฝึกอบรม

- การสอนงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.66 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.67 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 25.27 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 3.30 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

- การจัดประชุมสรุปบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.86 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.37 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 24.72 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 4.95 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการจัดประชุมสรุปบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การศึกษาดูงานด้านการพัฒนาสังคมและด้านสวัสดิการสังคมเชิงรุกในประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.05 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.27 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 23.08 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 4.95 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการเชิงรุกในประเทศ

- การสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น ทั้งภายในและภายนอก กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.51 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 24.73 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 24.18 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.40 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 2.20 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอก

- การศึกษาด้วยตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.56 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.02 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.37 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.30 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 2.75 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการศึกษาด้วยตนเอง

- การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.41 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.52 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.88 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 1.65 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

- การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลวิชาการการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.56 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 32.96 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.63 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.30 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลวิชาการการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

- การสำรวจวิจัยและจัดทำชุดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.56 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 25.82 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 25.82 เท่ากัน เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 7.14 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการสำรวจวิจัยและจัดทำชุดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

- การศึกษาดูงานต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 34.07 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 28.57 เห็นด้วยในระดับมาก ร้อยละ 23.08 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.89 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 4.40 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อวิธีการศึกษาดูงานต่างประเทศ

- การศึกษาต่อในประเทศ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 36.26 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 35.16 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 16.48 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.69 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 4.40 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อวิธีการศึกษาต่อในประเทศ

- การศึกษาต่อต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 45.60 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 21.42 เห็นด้วยในระดับมาก ร้อยละ 17.58 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 10.44 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 4.95 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อวิธีการศึกษาต่อต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาโดยรวม ในเรื่องความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.77 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อวิธีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.04 ในด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ในด้านการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ในด้านการจัดประชุมสรุปบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็น
ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานพัฒนา สังคมและสวัสดิการที่มี ประสิทธิภาพ	34.06 (62)	41.21 (75)	20.33 (37)	4.40 (8)	-	4.04	.84	สูง
- การสอนงานจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงาน	29.67 (54)	40.66 (74)	25.27 (46)	3.30 (6)	1.10 (2)	3.94	.88	สูง
- การจัดประชุมสรุปบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	26.37 (48)	42.86 (78)	24.72 (45)	4.95 (9)	1.10 (2)	3.88	.89	สูง
- การศึกษาดูงานด้านการ พัฒนาสังคมและด้าน สวัสดิการสังคมเชิงรุกใน ประเทศ	25.27 (46)	45.05 (82)	23.08 (42)	4.95 (9)	1.65 (3)	3.87	.90	สูง
- การสัมมนาทางวิชาการกับ หน่วยงานอื่นทั้งภายในและ ภายนอก	24.18 (44)	44.51 (81)	24.73 (45)	4.40 (8)	2.20 (4)	3.84	.91	สูง
- การศึกษาด้วยตนเอง	26.37 (48)	39.56 (72)	28.02 (51)	3.30 (6)	2.75 (5)	3.83	.94	สูง
- การมอบหมายงานจาก ผู้บังคับบัญชา	23.63 (43)	39.56 (72)	32.96 (60)	3.30 (6)	.55 (1)	3.82	.84	สูง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล วิชาการการพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ	23.63 (43)	39.56 (72)	32.96 (60)	3.30 (6)	.55 (1)	3.82	.84	สูง
- การสำรวจ วิจัย และจัดทำชุด องค์ความรู้ด้านการพัฒนา สังคมและสวัสดิการ	25.82 (47)	39.56 (72)	25.82 (47)	7.14 (13)	1.65 (3)	3.80	.95	สูง
- การศึกษาดูงานต่างประเทศ	23.08 (42)	28.57 (52)	34.07 (62)	9.89 (18)	4.40 (8)	3.56	1.08	ปาน กลาง
- การศึกษาต่อในประเทศ	16.48 (30)	36.26 (62)	35.16 (64)	7.69 (14)	4.40 (8)	3.52	1.00	ปาน กลาง
- การศึกษาต่อต่างประเทศ	17.58 (32)	21.42 (39)	45.60 (83)	10.44 (19)	4.95 (9)	3.63	1.04	ปาน กลาง
รวม						3.77	.73	สูง

4.3 ความคิดเห็นต่อวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร

วิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการดำเนินการจัดการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการเองโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือส่งบุคลากรไปรับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประเด็น คือ (1) การส่งบุคลากรไปเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก (2) การจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น (3) การจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการ (4) ริเริ่มและจัดโดยหน่วยงาน สำนัก/กอง/กลุ่ม ภายในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- การส่งบุคลากรไปเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.35 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.57 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 17.58 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.40 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการดำเนินการโดยส่งบุคลากรไปเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก

- การจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.41 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.22 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 18.13 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.14 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อวิธีการดำเนินการโดยจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น

- การริเริ่มและจัดโดยหน่วยงาน สำนัก/กอง/กลุ่ม ภายในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สวัสดิการ สวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.80 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.42 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 13.19 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.40 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 2.20 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อวิธีการดำเนินการโดยริเริ่มและจัดโดยหน่วยงาน สำนัก/กอง/กลุ่ม ภายในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

- การจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.76 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.71 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 10.44 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 9.89 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.20 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อวิธีการดำเนินการโดยจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการ

เมื่อพิจารณาโดยรวม ในเรื่องความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.64 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.76 ในด้านการส่งบุคลากรไปเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก รองลงมาค่าเฉลี่ย 3.70 ในด้านการจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น และค่าเฉลี่ย 3.65 ในด้านการริเริ่มและจัดโดยหน่วยงาน สำนัก/กอง/กลุ่ม ภายในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็น
ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

วิธีการดำเนินการพัฒนา บุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การส่งบุคลากรไปเข้า ร่วมกับหน่วยงาน ภายนอก	17.58 (32)	48.35 (88)	28.57 (52)	4.40 (8)	1.10 (2)	3.76	.82	สูง
- การจัดฝึกอบรมร่วมกับ หน่วยงานอื่น	18.13 (33)	43.41 (79)	30.22 (55)	7.14 (13)	1.10 (2)	3.70	.88	สูง
- การริเริ่มและจัดโดย หน่วยงาน สำนัก/กอง/ กลุ่ม ภายในกรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการ	13.19 (24)	47.80 (80)	32.42 (59)	4.40 (8)	2.20 (4)	3.65	.84	ปาน กลาง
- การจ้างหน่วยงาน ภายนอกดำเนินการ	9.89 (18)	41.76 (76)	35.71 (65)	10.44 (19)	2.20 (4)	3.46	.89	ปาน กลาง
รวม						3.64	.70	ปาน กลาง

4.4 ความคิดเห็นต่อเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร

เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประเด็น เนื้อหาสาระ หรือหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ผู้ศึกษาได้ กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรไว้ 20 ประเด็น คือ (1) ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกระทรวง กรม สำนัก/ กอง/กลุ่มต่าง ๆ

(2) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
 (3) ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพ (4) ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุก (5) ความรู้ด้านการเขียนแผนงาน โครงการ การประเมินผล และการบริหารโครงการ (6) ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทุนทางสังคม (7) ความรู้และการคิดอย่างเป็นระบบ (8) ความรู้และทักษะการประสานงาน และการทำงานเป็นทีม (9) ความรู้และทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการและการจัดเวทีประชาคม (10) ความรู้ แนวคิด ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ (11) ความรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (12) ความรู้ แนวคิด วิธีบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร (13) ความรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ จิตมุ่งบริการ (14) ความรู้และทักษะการเจรจาต่อรอง ศิลปะการสื่อสาร (15) ความรู้ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติงาน (16) ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน (17) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการประมวลผลข้อมูล (18) ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ (19) ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของข้าราชการ (20) ความรู้ด้านธรรมะที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ความรู้และทักษะการประสานงาน และการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.11 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.51 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 23.08 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 2.20 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้และทักษะการประสานงาน และการทำงานเป็นทีม

- ความรู้และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.21 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.42 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 22.53 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 3.30 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ .55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ

- ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกระทรวง กรม สำนัก/ กอง/กลุ่มต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.51 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.02 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 24.73 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 2.20 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การทำงานของ กระทรวง กรม /สำนัก/กอง/กลุ่มต่าง ๆ

- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.46 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.52 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 21.98 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 3.84 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 2.20 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

- ความรู้ด้านการเขียนแผนงาน โครงการ การประเมินผล และการบริหารโครงการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.11 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.22 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 24.17 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 4.95 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ .55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านการเขียนแผนงาน โครงการ การประเมินผล และการบริหารโครงการ

- ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุก กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.05 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.92 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 23.08 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 4.40 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุก

- ความรู้ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.36 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.32 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 26.37 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 3.30 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติงาน

- ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.91 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.22 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 27.47 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 2.75 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน

- ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ จิตมุ่งบริการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.81 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.77 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 29.67 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 2.20 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.92 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ จิตมุ่งบริการ

- ความรู้ แนวคิด ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.01 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.57 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 28.57 เท่ากัน เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.30 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ .55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ แนวคิด ในการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.87 เท่า ๆ กัน เห็นด้วยระดับมากที่สุด มาก และปานกลาง ร้อยละ 3.85 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ .55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของข้าราชการ

- ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.31 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.47 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 25.27 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.40 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

- ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.25 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.82 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 21.43 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.95 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทุนทางสังคม

- ความรู้ แนวคิด วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.11 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.42 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 23.63 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.30 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ แนวคิด วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร

- ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการประมวลผลข้อมูล กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.31 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.12 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 23.08 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.95 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประมวลผลข้อมูล

- ความรู้และทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการและการจัดเวทีประชาคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.01 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.57 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 25.82 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.95 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้และทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ และการจัดเวทีประชาคม

- ความรู้และทักษะการเจรจาต่อรองศิลปะการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.26 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.57 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 27.47 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.60 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้และทักษะการเจรจาต่อรอง ศิลปะการสื่อสาร

- ความรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.36 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.07 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 24.17 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.85 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.55 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร

- ความรู้ด้านธรรมะ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.01 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 35.16 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 20.88 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.85 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านธรรมะที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน

- ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.52 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.12 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 25.27 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.89 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 2.20 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยสูงต่อเนื้อหาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาโดยรวม เรื่องความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.88 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง รายชื่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 ในด้านความรู้และทักษะการประสานงาน และการทำงานเป็นทีม รองลงมาค่าเฉลี่ย 4.01 ในด้านความรู้ และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ และค่าเฉลี่ย 3.97 เท่ากัน ในด้านความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกระทรวง กรมฯ และในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็น
ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร

เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- ความรู้และทักษะการ ประสานงาน และการทำงาน เป็นทีม	33.51 (61)	40.11 (73)	23.08 (42)	2.20 (4)	1.10 (2)	4.02	.87	สูง
- ความรู้และทักษะการคิด อย่างเป็นระบบ	32.42 (59)	41.21 (75)	22.53 (41)	3.30 (6)	.55 (1)	4.01	.85	สูง
- ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การ ทำงานของกระทรวง กรม สำนัก/ กอง/กลุ่มต่าง ๆ	28.02 (51)	44.51 (81)	24.73 (45)	2.20 (4)	.55 (1)	3.97	.81	สูง
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่ และการ พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ	33.52 (61)	38.46 (70)	21.98 (40)	3.84 (7)	2.20 (4)	3.97	.95	สูง
- ความรู้ด้านการเขียน แผนงาน โครงการ การ ประเมินผล และการบริหาร โครงการ	30.22 (55)	40.11 (73)	24.17 (44)	4.95 (9)	.55 (1)	3.94	.89	สูง
- ความรู้ด้านการพัฒนา สังคมและการจัดสวัสดิการ สังคมเชิงรุก	26.92 (49)	45.05 (82)	23.08 (42)	4.40 (8)	.55 (1)	3.93	.85	สูง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- ความรู้ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการปฏิบัติงาน	31.32 (57)	37.36 (68)	26.37 (48)	3.30 (6)	1.65 (3)	3.93	.92	สูง
- ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อ การปฏิบัติงาน	30.22 (55)	37.91 (69)	27.47 (50)	2.75 (5)	1.65 (3)	3.92	.91	สูง
- ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ สัมพันธ์ จิตมุ่งบริการ	29.67 (54)	36.81 (67)	30.77 (56)	2.20 (4)	.55 (1)	3.92	.86	สูง
- ความรู้ แนวคิด ในการ บริหารจัดการองค์ความรู้	28.57 (52)	39.01 (71)	28.57 (52)	3.30 (6)	.55 (1)	3.91	.86	สูง
- ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ของข้าราชการ	31.87 (58)	31.87 (58)	31.87 (58)	3.85 (7)	.55 (1)	3.90	.91	สูง
- ความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการสังคมที่ มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน	25.27 (46)	42.31 (77)	27.47 (50)	4.40 (8)	.55 (1)	3.87	.86	สูง
- ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบในการสร้างและ พัฒนาเครือข่ายทุนทางสังคม	21.43 (39)	47.25 (86)	25.82 (47)	4.95 (9)	.55 (1)	3.84	.83	สูง
- ความรู้ แนวคิด วิธีการ บริหารการเปลี่ยนแปลง องค์กร	23.63 (43)	40.11 (73)	32.42 (59)	3.30 (6)	.55 (1)	3.83	.84	สูง
- ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และการ ประมวลผลข้อมูล	23.08 (42)	42.31 (77)	29.12 (53)	4.95 (9)	.55 (1)	3.82	.86	สูง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- ความรู้และทักษะการเป็น วิทยากรกระบวนการ และ การจัดเวทีประชาคม	25.82 (47)	39.01 (71)	28.57 (52)	4.95 (9)	1.65 (3)	3.82	.92	สูง
- ความรู้และทักษะการเจรจา ต่อรอง และการสื่อสาร	27.47 (50)	36.26 (66)	28.57 (52)	6.60 (12)	1.10 (2)	3.82	.94	สูง
- ความรู้เรื่องวัฒนธรรม องค์กร พฤติกรรมมนุษย์ใน องค์กร	24.17 (44)	37.36 (68)	34.07 (62)	3.85 (7)	.55 (1)	3.80	.86	สูง
- ความรู้ด้านธรรมะ ที่ สามารถประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	20.88 (38)	35.16 (64)	39.01 (71)	3.85 (7)	1.10 (2)	3.70	.87	สูง
- ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	25.27 (46)	33.52 (61)	29.12 (53)	9.89 (18)	2.20 (4)	3.69	1.02	สูง
รวม						3.88	.71	สูง

4.5 ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้การพัฒนาบุคลากร ประสบผลสำเร็จ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรไว้ 11 ประเด็น คือ (1) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (2) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (4) มีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ (5) มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (6) มีงบประมาณที่ใช้พัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ (7) มีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ (8) มีการประเมินติดตามผล

ภายหลังการพัฒนาบุคลากร (9) มีการวางระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร (10) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง (11) สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.30 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.62 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 15.38 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.59 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.86 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 37.36 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 12.19 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.59 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 1.10 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.25 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.32 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 11.54 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.69 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 2.20 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลาง ต่อการสนับสนุนด้านกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

- การวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.10 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.67 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 9.89 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 7.69 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านมีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

- การมีงบประมาณที่ใช้พัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.70 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.37 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 14.84 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 10.44 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านการมีงบประมาณที่ใช้พัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ

- การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.90 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.12 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 12.64 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 7.69 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- การมีวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.15 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.22 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 14.84 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 7.14 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.65 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านการมีวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ

- การวางระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.60 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 23.63 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 20.33 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 6.59 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 3.85 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านการวางระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร

- การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.21 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.27 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 23.63 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 7.14 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.75 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง

- การประเมินติดตามผลภายหลังการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.25 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 23.08 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 18.68 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 7.14 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 3.85 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านการประเมินติดตามผลภายหลังการพัฒนาบุคลากร

- สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี มีบริการห้องสมุด บริการอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.86 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.98 เห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 17.58 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 9.34 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 8.24 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยปานกลางต่อการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ห้องสมุด บริการอินเทอร์เน็ต

เมื่อพิจารณาโดยรวม ในเรื่องความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.26 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง รายชื่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.64 ในด้านผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร รองลงมาค่าเฉลี่ย 3.52 ในด้านกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร และค่าเฉลี่ย 3.42 ในด้านกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็น

ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

เกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

การสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- ผู้บริหารให้การ สนับสนุนการพัฒนา บุคลากร	15.38 (28)	42.30 (77)	34.62 (63)	6.59 (12)	1.10 (2)	3.64	.86	ปาน กลาง
- กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ มีนโยบายที่ ชัดเจนในการพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากร	12.09 (22)	37.36 (68)	42.86 (78)	6.59 (12)	1.10 (2)	3.52	.83	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ มีแผนงานที่ ชัดเจนในการพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากร	11.54 (21)	31.32 (57)	47.25 (86)	7.69 (14)	2.20 (4)	3.42	.87	ปาน กลาง
- การวางแผนการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ	7.69 (14)	29.67 (54)	51.10 (93)	9.89 (18)	1.65 (3)	3.31	.81	ปาน กลาง
- การมีงบประมาณที่ใช้ พัฒนาบุคลากรอย่าง เพียงพอ	10.44 (19)	26.37 (48)	46.70 (85)	14.84 (27)	1.65 (3)	3.29	.90	ปาน กลาง
- การดำเนินการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	7.69 (14)	29.12 (53)	48.90 (89)	12.64 (23)	1.65 (3)	3.28	.84	ปาน กลาง
- การมีวัสดุอุปกรณ์ในการ พัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ	7.14 (13)	30.22 (55)	46.15 (84)	14.84 (27)	1.65 (3)	3.26	.85	ปาน กลาง
- การวางระบบฐานข้อมูล ด้านการพัฒนาบุคลากร	6.59 (12)	23.63 (43)	45.60 (83)	20.33 (37)	3.85 (7)	3.08	.92	ปาน กลาง
- การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารการพัฒนา บุคลากรอย่างทั่วถึง	7.14 (13)	23.63 (43)	41.21 (75)	25.27 (46)	2.75 (5)	3.07	.94	ปาน กลาง
- การประเมินติดตามผล ภายหลังการพัฒนา บุคลากร	7.14 (13)	18.68 (34)	47.25 (86)	23.08 (42)	3.85 (7)	3.02	.92	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- สภาพแวดล้อม เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา บุคลากร เช่น ส่งเสริม การใช้เทคโนโลยี มีบริการห้องสมุด บริการ อินเทอร์เน็ต	8.24 (15)	17.58 (32)	42.86 (78)	21.98 (40)	9.34 (17)	2.93	1.04	ปาน กลาง
รวม						3.26	.73	ปาน กลาง

**ภาพรวมความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร**

ภาพรวมความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 จัดอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามลำดับได้ ดังนี้ การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับสูง เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับสูง วิธีการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับสูง วิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับปานกลาง และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.26 จัดอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ภาพรวมความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนา
สังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง
สมรรถนะบุคลากร

ความคิดเห็นต่อแนวทาง การพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
- การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร	3.97	.73	สูง
- เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร	3.88	.71	สูง
- วิธีการพัฒนาบุคลากร	3.77	.73	สูง
- วิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร	3.64	.70	ปานกลาง
- การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	3.26	.73	ปานกลาง
รวม	3.70	.57	สูง

**ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง
สมรรถนะบุคลากร**

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารด้านวิชาการ และด้านบริการ จำนวน 36 ราย เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ร้อยละ 22.22 กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรให้การสนับสนุนด้านความรู้ โดยการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 16.67 หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง/ตรงกลุ่มเป้าหมาย และ ร้อยละ 11.11 หน่วยงานควรมีแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาหลักสูตรระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติอย่างชัดเจนและเหมาะสม (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะในการพัฒนา
บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์
การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=36)	ร้อยละ
- การสนับสนุนด้านความรู้ โดยการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	8	22.22
- หน่วยงานควรรีให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและตรงกลุ่มเป้าหมาย	6	16.67
- การมีแผนพัฒนาบุคลากร และพัฒนาหลักสูตรระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติอย่างชัดเจนและเหมาะสม		11.11
- การจัดให้บุคลากรทำงานตรงกรอบ / ตรงตำแหน่ง	2	5.56
- การมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เป็นธรรม	2	5.56
- บุคลากรควรได้รับการพัฒนา และเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่ง/ภาระประจำ	2	5.56
- การสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	2	5.56
- การสร้างจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาองค์กร และตระหนักในบทบาทหน้าที่	2	5.56
- การมีระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร	2	5.56
- การให้ความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน	1	2.78
- การเพิ่มการใช้เทคโนโลยี	1	2.78
- การศึกษาดูงานต่างประเทศ	1	2.78
- การสร้างความเท่าเทียมกันของระบบพัฒนาข้าราชการ-ลูกจ้างประจำ-พนักงานราชการ	1	2.78
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร	1	2.78
- การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานทั่วถึงครอบคลุมทั้งองค์กร	1	2.78

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่าง ได้แก่

6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านงานของบุคลากร กับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test และสถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance -ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านงานของบุคลากร กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test และสถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance -ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านงานของบุคลากร กับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และข้อมูลด้านงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับ อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรด้านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ได้แก่ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอเฉพาะผลการศึกษาที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ความแตกต่างมี 2 คู่ ได้แก่

6.1.1 ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการระดับหน่วยงาน

6.1.2 ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการระดับบุคคล

ซึ่งผลการศึกษาแต่ละด้านปรากฏ ดังนี้

6.1.1 ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการระดับหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานสังกัดกองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานสังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60 (ตารางที่ 4.23) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.23

ปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

หน่วยงานที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.
กองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว	2	4.15	.21
ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม	13	3.86	.55
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	3.72	.88
สำนักส่งเสริมการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	8	3.66	.89
สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็ก	10	3.37	.60
สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก	14	3.36	.49
ศูนย์เรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	2	3.25	.35
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส	20	3.15	.63
สำนักพัฒนาสังคม	15	3.11	.76
สำนักบริหารกลาง	42	3.05	.69
สำนักผู้เชี่ยวชาญ	3	3.03	.55

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.
สำนักบริการสวัสดิการสังคม	34	3.02	.60
สำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง	11	2.73	.68
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	2.60	.95
รวม	182	3.19	.89

ตารางที่ 4.24

การเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	16.8584	13	1.2968	2.9466	.0007*
ภายในกลุ่ม	73.9381	168	.4401		
รวม	90.7965	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.2 ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการระดับบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานสังกัดกองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 และกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานสังกัดสำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.65 (ตารางที่ 4.25) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัญหาอุปสรรคระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.25
ปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล ในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

หน่วยงานที่สังกัด	n	\bar{X}	S.D.
กองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว	2	3.70	.14
ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม	13	3.67	.52
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	3.60	.74
สำนักส่งเสริมการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	8	3.45	.62
สำนักผู้เชี่ยวชาญ	3	3.33	.65
สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก	10	3.33	.42
สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก	14	3.12	.42
สำนักบริหารกลาง	42	3.06	.60
สำนักพัฒนาสังคม	15	3.06	.74
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส	20	3.03	.58
สำนักบริการสวัสดิการสังคม	34	3.01	.54
ศูนย์เรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	2	2.90	.14
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	2.80	.36
สำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง	11	2.65	.65
รวม	182	3.12	.61

ตารางที่ 4.26
การเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล ในการพัฒนาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10.7657	13	.8281	2.4554	.0045*
ภายในกลุ่ม	56.6614	168	.3373		
รวม	67.4271	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านงาน ของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ
ข้อมูลด้านงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับอายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรด้านแนวทางการบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์
การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ได้แก่ การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนา
บุคลากร วิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนการพัฒนา
บุคลากร

โดยการศึกษาจะนำเสนอเฉพาะผลการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลการศึกษา
พบว่า มีความแตกต่างกัน 15 คู่ ได้แก่

- 6.2.1 ความแตกต่างระหว่างเพศกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.2 ความแตกต่างระหว่างอายุกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.3 ความแตกต่างระหว่างอายุกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.4 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.5 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.6 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.7 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับวิธีการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.8 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.9 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.10 ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.11 ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.12 ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.13 ความแตกต่างระหว่างระดับกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.14 ความแตกต่างระหว่างระดับกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร
- 6.2.15 ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
ซึ่งผลการศึกษาแต่ละด้านปรากฏ ดังนี้

6.2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับแนวทางการพัฒนา
บุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร 3.72 สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย ที่มีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
หญิง	140	3.72	.647	2.39	.020*
ชาย	42	3.39	.828		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 (ตารางที่ 4.28) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.28
 แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
 ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	n	\bar{X} .	S.D.
ต่ำกว่า 40 ปี	58	3.95	.69
41-50 ปี	69	3.62	.71
51-60 ปี	55	3.77	.76
รวม	182	3.77	.73

ตารางที่ 4.29
 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา
 บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3.4692	2	1.7346	3.3206	.0384*
ภายในกลุ่ม	9.5069	179	.5224		
รวม	96.9761	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันรายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร ของกลุ่มอายุต่ำกว่า 40 ปี กับกลุ่มอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 40 ปี	3.95	.0000	.3318*	.1856
41-50 ปี	3.62		.0000	.1462
51-60 ปี	3.77			.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 (ตารางที่ 4.31) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.31

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนา
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	n	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 40 ปี	58	3.81	.70
41-50 ปี	69	3.49	.63
51-60 ปี	55	3.65	.75
รวม	182	3.64	.70

ตารางที่ 4.32

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3.2883	2	1.6442	3.3992	.0358*
ภายในกลุ่ม	86.5812	179	.4837		
รวม	89.8695	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันรายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย แนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร ในกลุ่มอายุต่ำกว่า 40 ปี กับกลุ่มอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนา
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 40 ปี	41-45 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 40 ปี	3.81	.0000	.3226*	.1599
41-50 ปี	3.49		.0000	.1627
51-60 ปี	3.65			.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย คู่สมรส เสียชีวิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 (ตารางที่ 4.34) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.34

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.
โสด	84	3.94	.67
สมรส	88	3.64	.72
หย่าร้าง	8	3.57	1.12
หม้าย คู่สมรสเสียชีวิต	2	3.50	.70
รวม	182	3.77	.73

ตารางที่ 4.35

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	4.6026	3	1.5342	2.9564	.0339*
ภายในกลุ่ม	92.3734	178	.5190		
รวม	96.9761	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย คู่สมรสเสียชีวิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 (ตารางที่ 4.36) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.36

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.
โสด	84	3.79	0.64
สมรส	88	3.53	.68
หย่าร้าง	8	3.53	1.20
หม้าย คู่สมรสเสียชีวิต	2	2.87	0.17
รวม	182	3.64	0.70

ตารางที่ 4.37

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.3263	3	1.4421	3.0008	.0328*
ภายในกลุ่ม	85.5432	178	.4806		
รวม	89.8695	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับ แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส.มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 (ตารางที่ 4.38) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.38

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการ
พัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.
ปวช./ปวส.	15	3.44	0.67
ปริญญาตรี	94	3.86	0.71
ปริญญาโท	69	4.21	0.66
สูงกว่าปริญญาโท	4	4.50	1.00
รวม	182	3.97	0.7342

ตารางที่ 4.39

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสำรวจ
ความต้องการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10.5852	3	3.5284	7.2208	0.0001*
ภายในกลุ่ม	86.9783	178	0.4886		
รวม	97.5635	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันรายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. และระดับปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ย แนวทาง
การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนา
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
ปวช./ปวส.	3.44	0.0000	0.4173	0.7730*	1.0556
ปริญญาตรี	3.86		0.0000	0.3557*	0.6383
ปริญญาโท	4.21			0.0000	0.2826
สูงกว่าปริญญาโท	4.50				0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับ แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.04 (ตารางที่ 4.41) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.41

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.
ปวช./ปวส.	15	3.04	0.88
ปริญญาตรี	94	3.66	0.67
ปริญญาโท	69	4.10	0.58
สูงกว่าปริญญาโท	4	3.43	1.12
รวม	182	3.77	0.73

ตารางที่ 4.42

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	17.2463	3	5.7488	12.8343	0.0000*
ภายในกลุ่ม	79.7298	178	0.4479		
รวม	96.9761	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันรายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร ในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท และในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. และระดับปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
ปวช./ปวส.	3.04	0.0000	0.6223*	1.0643*	0.3931
ปริญญาตรี	3.66		0.0000	0.4420*	0.2292
ปริญญาโท	4.10			0.0000	0.6712
สูงกว่าปริญญาโท	3.43				0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.95 (ตารางที่ 4.44) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.44

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการพัฒนา
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.
ปวช./ปวส.	15	2.95	0.99
ปริญญาตรี	94	3.54	0.58
ปริญญาโท	69	3.92	0.65
สูงกว่าปริญญาโท	4	4.06	0.47
รวม	182	3.64	0.70

ตารางที่ 4.45

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	14.1562	3	4.7187	11.0937	0.0000*
ภายในกลุ่ม	75.7133	178	0.4254		
รวม	89.8695	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันรายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับสูงกว่าปริญญาโท และในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.46

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
ปวช./ปวส.	2.95	0.0000	0.5926*	0.9703*	1.1125*
ปริญญาตรี	3.54		0.0000	0.3777*	0.5199
ปริญญาโท	3.92			0.0000	0.1422
สูงกว่าปริญญาโท	4.06				0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10 (ตารางที่ 4.47) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.47

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.
ปวช./ปวส.	15	3.10	0.88
ปริญญาตรี	94	3.81	0.68
ปริญญาโท	69	4.16	0.57
สูงกว่าปริญญาโท	4	3.75	0.60
รวม	182	3.88	0.71

ตารางที่ 4.48

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนา
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	15.0349	3	5.0116	11.4509	0.0004*
ภายในกลุ่ม	77.9040	178	0.4377		
รวม	92.9389	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันรายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท และในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.49)

ตารางที่ 4.49

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
ปวช./ปวส.	3.10	0.0000	0.7095*	1.0590*	0.6467
ปริญญาตรี	3.81		0.0000	0.3495	0.0628
ปริญญาโท	4.16			0.0000	0.4123*
สูงกว่าปริญญาโท	3.75				0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 (ตารางที่ 4.50) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.51)

ตารางที่ 4.50
 แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	6	4.50	0.50
นักสังคมสงเคราะห์	62	3.99	0.68
นิติกร	7	3.78	0.35
นักพัฒนาสังคม	62	3.71	0.70
นักวิชาการการเงินและบัญชี	2	3.54	0.05
อื่น ๆ ได้แก่ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	43	3.46	0.77
รวม	182	3.77	0.73

ตารางที่ 4.51
 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา
 บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10.5164	5	2.1033	4.2815	0.0011*
ภายในกลุ่ม	86.4596	176	0.4912		
รวม	96.9761	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน รายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร ในกลุ่มที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กับกลุ่มที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.52)

ตารางที่ 4.52

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	\bar{X}	นักสังคม สงเคราะห์	นักพัฒนา สังคม	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบาย และแผน	นักวิชา การเงิน และบัญชี	นิติกร	อื่น ๆ
นักสังคม สงเคราะห์	3.99	0.0000	0.2782	0.5067	0.4519	0.2076	0.5262*
นักพัฒนา สังคม	3.71		0.0000	0.7849	0.1737	0.0706	0.2480
เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบายและ แผน	4.50			0.0000	0.9586	0.7143	1.0329*
นักวิชาการ การเงิน และบัญชี	3.54				0.0000	0.2443	0.0743
นิติกร	3.78					0.0000	0.3186
อื่น ๆ	3.46						0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับ
แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากร
เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
นโยบายและแผน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมี

ค่าเฉลี่ย 4.16 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 (ตารางที่ 4.53) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.53

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	6	4.16	0.62
นิติกร	7	3.78	0.60
นักสังคมสงเคราะห์	62	3.73	0.62
นักพัฒนาสังคม	62	3.69	0.67
อื่น ๆ ได้แก่ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	43	3.39	0.80
นักวิชาการการเงินและบัญชี	2	2.87	0.53
รวม	182	3.64	0.70

ตารางที่ 4.54

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6.2963	5	1.2593	2.6519	0.0244*
ภายในกลุ่ม	83.5732	176	0.4748		
รวม	89.8695	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.55 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 (ตารางที่ 4.55) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.55

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	6	4.55	0.39
นิติกร	7	4.21	0.25
นักสังคมสงเคราะห์	62	4.02	0.62
นักพัฒนาสังคม	62	3.90	0.69
นักวิชาการการเงินและบัญชี	2	3.82	0.24
อื่น ๆ ได้แก่ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	43	3.50	0.80
รวม	182	3.88	0.71

ตารางที่ 4.56
การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนา
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	11.1172	5	2.2234	4.7826	0.0004*
ภายในกลุ่ม	81.8218	176	0.4649		
รวม	92.9389	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน รายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กับกลุ่มที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.57)

ตารางที่ 4.57

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	\bar{X}	นักสังคม สงเคราะห์	นักพัฒนา สังคม	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบาย และแผน	นักวิชา การเงิน และ บัญชี	นิติกร	อื่น ๆ
นักสังคมสงเคราะห์	4.02	0.0000	0.1193	0.5210	0.2040	0.1853	0.5290*
นักพัฒนาสังคม	3.90		0.0000	0.6403	0.0847	0.3046	0.4097
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	4.55			0.0000	0.7250	0.3357	1.0500*
นักวิชาการ การเงินและบัญชี	3.82				0.0000	0.3893	0.3250
นิติกร	4.21					0.0000	0.7143
อื่น ๆ	3.50						0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับกับแนวทางการ
พัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนา
บุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ 8 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
วิธีการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ 6 มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 (ตารางที่ 4.58) เมื่อทำการทดสอบด้วย
สถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการ
พัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.59)

ตารางที่ 4.58
 แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแตกต่างกัน

ระดับ	n	\bar{X}	S.D.
6	69	3.58	0.79
7	78	3.86	0.69
8	35	3.97	0.58
รวม	182	3.77	0.73

ตารางที่ 4.59
 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.4447	2	2.2223	4.2990	0.0150*
ภายในกลุ่ม	92.5314	179	0.5169		
รวม	96.9761	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกันรายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่มีระดับ 6 กับกลุ่มที่มีระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.60)

ตารางที่ 4.60

เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแตกต่างกัน

ระดับ	\bar{X}	6	7	8
6	3.58	0.0000	0.2777	0.3869*
7	3.86		0.0000	0.1092
8	3.97			0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับกับแนวทาง
การพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนา
บุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ 8 มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ 6
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 (ตารางที่ 4.61) เมื่อ
ทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร
เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.62)

ตารางที่ 4.61

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแตกต่างกัน

ระดับ	n	\bar{X}	S.D.
6	69	3.72	0.77
7	78	3.90	0.68
8	35	4.15	0.58
รวม	182	3.88	0.71

ตารางที่ 4.62
การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหา
การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระดับแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.3821	2	2.1911	4.4288	0.0133*
ภายในกลุ่ม	88.5568	179	0.4947		
รวม	92.9389	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับต่างกันรายคู่ (Scheffe 0.05) พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่มีระดับ 6 กับกลุ่มที่มีระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.63)

ตารางที่ 4.63
เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe 0.05) ของค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแตกต่างกัน

ระดับ	\bar{X}	6	7	8
6	3.72	0.0000	0.1797	0.4317*
7	3.90		0.0000	0.2520
8	4.15			0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัด

กองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 และกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.42 (ตารางที่ 4.64) เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.65)

ตารางที่ 4.64

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนา
บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

หน่วยงานที่สังกัด	N	\bar{X}	S.D.
กองประสานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว	2	4.45	0.77
สำนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเมือง	11	4.08	0.69
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	3.50	0.89
สำนักบริหารกลาง	42	3.43	0.68
ศูนย์เรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	2	3.40	0.96
ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม	13	3.30	0.76
สำนักบริการสวัสดิการสังคม	34	3.20	0.52
สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก	10	3.18	0.735
สำนักพัฒนาสังคม	15	3.10	0.67
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส	20	2.99	0.66
สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก	14	2.97	0.66
สำนักส่งเสริมการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	8	2.93	0.95
สำนักผู้เชี่ยวชาญ	3	2.81	1.09
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	2.42	0.50
รวม	182	3.26	0.73

ตารางที่ 4.65

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุน
การพัฒนาบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	18.6596	13	1.4354	3.0139	0.0005*
ภายในกลุ่ม	80.0085	168	0.4762		
รวม	98.6681	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ไม่มีความแตกต่างของปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ทั้งระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล (ตารางที่ 4.66)

ตารางที่ 4.66

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูล
ส่วนบุคคล กับปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาบุคลากร
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ข้อมูลส่วนบุคคล	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร		
	ระดับหน่วยงาน	ระดับบุคคล	รวม
- เพศ	t = 1.68 p = 0.095	t = 0.97 p = 0.332	T = 1.47 P = 0.143
- อายุ	F = 0.1567 P = 0.8551	F = 0.0860 P = 0.9176	F = 0.0698 P = 0.9328
- สถานภาพสมรส	F = 2.5826 P = 0.0549	F = 1.6936 P = 0.1701	F = 2.4890 P = 0.0628
- ระดับการศึกษา	F = 0.1735 P = 0.9142	F = 1.0261 P = 0.3824	F = 0.1700 P = 0.9165

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลด้านงานของบุคลากร กับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกัันมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ทั้งระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.67)

ตารางที่ 4.67

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลด้านงาน
ของบุคลากร กับปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาบุคลากร
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ข้อมูลด้านงาน	ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร		
	ระดับหน่วยงาน	ระดับบุคคล	รวม
- ตำแหน่งงาน	F=1.3882 p=.2309	F=2.0075 p=.0798	F=1.4599 p=.2053
- ระดับ	F=2.2786 p=.1054	F=1.9205 p=.1495	F=2.3625 p=.0971
- อายุราชการ	F=1.4438 p=.2310	F=1.3110 p=.2723	F=1.5980 p=.1913
- หน่วยงานที่สังกัด	F=2.9466 p=.0007*	F=2.4554 P=.0045*	F=3.2217 p=.0002*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สรุปได้ดังนี้

1. เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
2. อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
3. สถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร และเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.68)

ตารางที่ 4.68

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ข้อมูลทั่วไป ของบุคลากร	แนวทางการพัฒนาบุคลากร					
	การสำรวจ ความต้องการ พัฒนา บุคลากร	วิธีการ พัฒนา บุคลากร	วิธีการ ดำเนินการ การพัฒนา บุคลากร	เนื้อหา พัฒนา บุคลากร	การ สนับสนุน การพัฒนา บุคลากร	รวม
- เพศ	t = 0.16 p = 0.874	t = 1.28 p = .207	t = 2.39 p = 0.020*	t = 1.33 p = 0.187	t = 1.31 p = 0.191	t = 0.84 p = 0.407
- อายุ	F = 1.9550 p = 0.1446	F = 3.3206 p = 0.0384*	F = 3.3992 p = 0.0358*	F = 1.5397 p = 0.2173	F = 0.5091 p = 0.6019	F = 2.7258 p = 0.0682
- สถานภาพสมรส	F = 2.2478 p = 0.0844	F = 2.9564 p = 0.0339*	F = 3.0008 p = 0.0328*	F = 1.8366 p = 0.14200	F = 0.4027 p = 0.7512	F = 2.1151 p = 0.1000
- ระดับการศึกษา	F = 7.2208 p = 0.0001*	F = 12.8343 p = 0.0000*	F = 11.0937 p = 0.0000*	F = 11.4509 p = 0.0004*	F = 2.3420 p = 0.0746	F = 11.8751 p = 0.0000*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลด้านงานของบุคลากร กับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สรุปได้ดังนี้

1. ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร และเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
2. ระดับต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรและเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
3. หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.69)

ตารางที่ 4.69

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลด้านงาน
ของบุคลากรกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนา
สังคมและสวัสดิการ

ข้อมูลด้านงาน ของบุคลากร	แนวทางการพัฒนาบุคลากร					
	การสำรวจ ความ ต้องการ พัฒนา บุคลากร	วิธีการ พัฒนา บุคลากร	วิธีการ ดำเนินการ การพัฒนา บุคลากร	เนื้อหาการ พัฒนา บุคลากร	การ สนับสนุน การพัฒนา บุคลากร	รวม
- ตำแหน่งงาน	F=1.6677 p=.1447	F=4.2815 p=.0011*	F=2.6519 p=.0244*	F=4.7826 p=.0004*	F= .7252 p=.6504	F=4.3615 p=.0009*
- ระดับ	F=1.1747 p=.3113	F=4.2990 p=.0150*	F= 05540 p=.5756	F=4.4288 p=.0133*	F= .5229 p=.5937	F=3.5968 p=.0294*
- อายุราชการ	F=1.1845 p=.3171	F=1.4493 p=.2301	F=1.8761 p=.1351	F=1.0031 p=.3928	F= .1665 p=.9188	F=1.2273 p=.3013
- หน่วยงานที่สังกัด	F= 1.3427 p=.1929	F= .8420 p=.6152	F= .8715 p=.5841	F= .9243 p=.5293	F= 3.0139 p=.0005*	F=1.2107 p=.2755

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตาม
ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร” ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล
การศึกษา เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ลักษณะงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ หมายถึง ลักษณะงานที่
บุคลากรกรมพัฒนาและสวัสดิการปฏิบัติ แบ่งตามลักษณะงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร หมายถึง
ผู้ปฏิบัติงานนโยบายและแผน สนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก ประสานงาน ควบคุม ติดตามผล

การปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ด้านวิชาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา วิจัย พัฒนาระบบข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การกำหนดมาตรฐาน และพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และด้านบริการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้บริการสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ การป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู พิทักษ์ คุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหาทางสังคม และประสานเครือข่าย บริการสวัสดิการสังคม ผลการศึกษา พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานด้านบริหาร ได้แก่ การสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ร้อยละ 65.38 รองลงมาปฏิบัติงานด้าน บริการ ได้แก่ การให้บริการสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 43.96 และปฏิบัติงานด้านวิชาการ ได้แก่ การศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม ร้อยละ 40.11 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ ระดับ 6-8 ปฏิบัติงาน ส่วนกลาง ปฏิบัติงานด้านการบริหาร โดยสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากส่วนกลาง เป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน ตามภารกิจของกรม เป็นส่วนกำหนดนโยบาย และแผนงานที่ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจของกรม ให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญที่จะแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และปัจจุบันงานของ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้มีการถ่ายโอนงานบริการลงสู่ท้องถิ่นไปบ้างแล้ว เช่น งานสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์ เป็นต้น ทำให้งานด้านบริการ การให้บริการ สวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมายมีปริมาณที่ลดลงไป แสดงถึงการทำงาน แนวใหม่ กรมได้ลดบทบาทงานด้านบริการลง โดยกระจายงานลงท้องถิ่น และมุ่งส่งเสริมให้ท้องถิ่นและ ชุมชนจัดสวัสดิการสังคมของตนเอง กรมฯ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการถ่ายทอดความรู้ด้าน การจัดสวัสดิการสังคมให้ท้องถิ่นและชุมชน เพื่อให้ท้องถิ่นและชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ในการ วิเคราะห์ปัญหาความต้องการของชุมชน และวางแผนในการแก้ปัญหาชุมชน สามารถจัดสวัสดิการ สังคมโดยชุมชนเอง และกรมได้ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการมากขึ้น โดยการส่งเสริม การศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การพัฒนาระบบข้อมูล เทคโนโลยี และสารสนเทศ ตลอดจนการกำหนดมาตรฐาน การพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่ง สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และประเด็นยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ คือ พัฒนารูปแบบและวิธีการในการให้บริการสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด และสนับสนุนด้านวิชาการ เทคโนโลยี การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานแก่หน่วยงาน ให้บริการสวัสดิการสังคม และหน่วยงานองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในอนาคต กรมฯ ควรเน้นงานด้านวิชาการให้มีปริมาณมากขึ้นทดแทนงานบริการ ซึ่งจะถูกถ่ายโอนไปยังท้องถิ่นตามแผนกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ด้านการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้จัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกรม/กระทรวงมากที่สุด ร้อยละ 66.48 รองลงมา เป็นความรู้ด้านทักษะการสื่อสาร จิตมุ่งบริการ การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 61.54 และความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 58.79 ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีเป้าประสงค์ มุ่งให้ข้าราชการมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจุบัน อัตรากำลังข้าราชการของกรมมีจำนวนน้อยลง และปฏิบัติงานไม่ตรงตามกรอบตำแหน่ง กรมฯ จึงมีนโยบายพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของกรมฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนตรงกัน และหล่อหลอมให้บุคลากรมีจิตมุ่งบริการ ทำงานเป็นทีม และปรับเปลี่ยนวิธีทำงาน โดยยึดหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ด้านโอกาสที่บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลจำนวนครั้งที่บุคลากรเคยได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า เคยได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่า 10 ครั้ง มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 81.32 เนื่องจากปัจจุบัน ข้าราชการมีจำนวนลดน้อยลง เพราะมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ โครงการเกษียณก่อนกำหนด ทำให้ข้าราชการที่ยังทำงานอยู่ต้องทำงานหนักมากขึ้น เพราะจำนวนคนทำงานน้อยลง ประกอบกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจุบันมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ทำให้ข้าราชการต้องให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่เป็นหลัก โอกาสที่จะเข้ารับการพัฒนาบุคลากรจึงน้อยลง ดังนั้น วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กรมควรส่งเสริม เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือการพัฒนาตนเองนอกเวลางาน เป็นต้น

ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก กรมฯ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีการสอดแทรกความรู้ ทักษะ ทักษะคิด เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลัก โดยผ่านวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีต่าง ๆ จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักที่กลุ่มตัวอย่างได้รับจากการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการมากที่สุด คือ ร้อยละ 53.30 รองลงมา คือ ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ร้อยละ 36.81 และการดำเนินงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการเชิงรุก ร้อยละ 31.87 การให้บริการโดยเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ร้อยละ 26.37 และการบูรณาการทุนทางสังคมในงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ร้อยละ 19.78 แสดงว่า กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลักด้าน

จิตสำนึก ในการให้บริการเป็นลำดับแรก จึงมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะหลักด้านจิตสำนึกในการให้บริการก่อน และการที่กรมฯ จะบรรลุวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการครอบคลุมพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนได้นั้น บุคลากรของกรมฯ จะต้องมีความสัมพันธ์ด้านจิตสำนึกในการให้บริการเป็นพื้นฐานเสียก่อน ซึ่งสอดคล้องกับ ผนวชวิทย์ แสนทอง (2547, น. 10) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงาน มีปัญหาในด้านหน่วยงานขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 หน่วยงานขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 วิธีการพัฒนาบุคลากรยังไม่มีหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และหน่วยงานขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ในภาพรวมด้านปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคระดับหน่วยงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุนิดา เดชเสน (2546, น. 65) พบว่า ภาพรวมปัญหาการพัฒนาบุคลากร ของสำนักพัฒนาระบบการบริหาร ทำให้ทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักพัฒนาระบบการบริหาร พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด คือ ปัญหาด้านฝึกอบรม สำนักงานไม่มีงบประมาณเพียงพอในการส่งบุคลากรไปอบรม ไม่มีการวางแผนสำหรับการฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรมไม่มีการประเมินผล

ด้านปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล มีปัญหาขาดการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ขาดระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ขาดการตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และมีภาระงานประจำ

ต้องรับผิดชอบมากจนไม่มีเวลาเพิ่มพูนทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในภาพรวมด้านปัญหา อุปสรรคระดับบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคระดับบุคคล ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุดม (2537, น. 37) กระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ระบุความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การ วางแผนพัฒนาทรัพยากร การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากร และการ ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าจะสนองต่อความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรหรือไม่ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้ ต้องทำเป็นกระบวนการที่มี ระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร หมายถึง ความคิดเห็นต่อแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และสมรรถนะหลักของกรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนา บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ คือ ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาด้านเนื้อหาการพัฒนา บุคลากร ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร และด้าน การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การสำรวจความ ต้องการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ในด้านหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาการสำรวจความต้องการพัฒนา บุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 และการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากรด้านเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งสอดคล้องกับ วินัส ตรีพัฒน์พันธุ์ (2549, น. 135) พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ

ทัศนคติ รองลงมา การสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร การศึกษาดูงานในประเทศ การประชุมพิเศษเจ้าหน้าที่

ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับความรู้ และทักษะการประสานงาน และการทำงานเป็นทีมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ความรู้และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การทำงานของกระทรวง กรม สำนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และความรู้เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.97 สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ในงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เมืองค์ประกอบ คือ เมืองค์ความรู้ด้านพัฒนาสังคมและ จัดสวัสดิการสังคม มีทักษะและความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสามารถเจรจา ต่อรอง การประสานสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มี ประสิทธิภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา การสอนงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และการจัดประชุมสรุปบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 สอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2547, น. 161) ประโยชน์หรือผลที่ได้รับจากการ พัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีสมรรถนะสูงขึ้น เพราะเมื่อ ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมก็สามารถนำเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากร บุคคลภาครัฐ มีมาตรการให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอนงาน การพัฒนาขณะปฏิบัติหน้าที่ การมอบหมายงาน และการหมุนเวียนข้าราชการ

ด้านวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความคิดเห็นต่อวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับการส่ง บุคลากรไปเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอกมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมา คือ การจัด ฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งสอดคล้องกับ วินัส ติรพัฒน์พันธุ์ (2549, น. 135) บุคลากรระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน มีความเห็นต่อวิธีการจัด กิจกรรมพัฒนาบุคลากรภาพรวม ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การส่ง เจ้าหน้าที่ไปเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก และการจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น

ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ด้านกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับด้านผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และมีงบประมาณที่ใช้พัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 สอดคล้องกับ ช่อเพชร สีทอง (2546, น. 1) พบว่า ینگองค์กรธุรกิจมีการขยายงานหรือขยายกิจการมากขึ้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง และการฝึกอบรมทำให้พนักงานในองค์กรธุรกิจเกิดความรู้ใหม่ ๆ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม และสนับสนุนให้นำไปใช้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ข้อเสนอแนะจากการศึกษา องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการจัดฝึกอบรมที่ชัดเจน องค์กรควรตระหนักว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรสนับสนุนงบประมาณการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสม ควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมจากภายนอกสำนักงาน